

**การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม
ของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์***
**THE DEVELOPMENT OF COMPONENTS AND APPROACHES FOR PROMOTING
HOLISTIC WELLBEING OF SUPPORT STAFF IN FACULTIES OF EDUCATION**

ปกรณ์ ประจันบาน, ญาดา ม่วงแก้ว*

Pakorn Prachanban, Yada Muangkaew*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก ประเทศไทย

Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Yadam@nu.ac.th

*Tel: 062-941-4929

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีเชิงอธิบายเป็นลำดับ ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 270 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ เครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม จำนวน 8 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) สุขภาวะทางกาย 1.2) สุขภาวะทางจิต 1.3) สุขภาวะทางสังคม และ 1.4) สุขภาวะทางปัญญา โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 (313, n = 270) = 564.047$, $\chi^2/df = 1.802$, $p = .000$, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046) และ 2) แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนฯ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและการส่งเสริมสุขภาพ 4 มิติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต การส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการพัฒนาทักษะการสื่อสารร่วมกับการจัดการความขัดแย้ง และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นร่วมกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อการสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: สุขภาวะแบบองค์รวม, บุคลากรสายสนับสนุน, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, โมเดลการวัด

Abstract

This research aimed to 1) Develop and validate a measurement model of holistic wellbeing for support staff in faculties of education, and 2) Examine approaches for promoting the holistic wellbeing of support staff. The study employed an explanatory sequential mixed-methods design.

The research sample consisted of 270 support staff members in faculties of education at universities across six regions of Thailand, selected through multi-stage random sampling. The research instruments were a holistic wellbeing assessment scale comprising 30 items in a 5-point rating-scale format, and a semi-structured interview protocol concerning approaches to promoting holistic wellbeing, comprising 8 items. Data were analyzed using confirmatory factor analysis and content analysis. The findings revealed that: 1) Holistic wellbeing consisted of four components: 1.1) Physical wellbeing, 1.2) Mental wellbeing, 1.3) Social wellbeing, and 1.4) Intellectual wellbeing. The holistic wellbeing measurement model showed a good fit with the empirical data (χ^2 (313, $n = 270$) = 564.047, $\chi^2/df = 1.802$, $p = .000$, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046). and 2) Approaches for promoting the holistic wellbeing of support staff encompassed four dimensions: organizing the work environment and promoting health across four dimensions; fostering a positive organizational culture together with activities to develop mental wellbeing; encouraging collaboration through the development of communication skills alongside conflict management; and developing essential skills together with the decentralization of decision-making authority in order to establish a systematic administrative mechanism.

Keywords: Holistic Wellbeing, Support Staff, Confirmatory Factor Analysis, Measurement Model

บทนำ

ในปัจจุบันบริบทการทำงานเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น แนวคิดสุขภาวะแบบองค์รวม (Holistic Wellbeing) ได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น Seligman, M. E. P. ได้เสนอโมเดล PERMA-V ที่อธิบายว่า ความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotions) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Engagement) การมีความสัมพันธ์ที่ดี (Relationships) การค้นพบความหมายของชีวิต (Meaning) การประสบความสำเร็จ (Achievement) และการมีสุขภาพที่ดี (Vitality) (Seligman, M. E. P., 2011) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่า สุขภาวะแบบองค์รวมไม่ได้หมายถึงเพียงการปราศจากโรค หากครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เมื่อบุคคลมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ย่อมส่งผลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ และความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau, P. M. ที่อธิบายว่า เมื่อองค์กรใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน พนักงานจะตอบสนองด้วยการทุ่มเท และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Blau, P. M., 1964)

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันได้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังเผชิญแรงกดดันเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาของ จิรัชญา เชียงกุล และคณะ พบว่า ปริมาณงานของบุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มหนักขึ้นทั้งในและนอกเวลาราชการ อันเป็นผลจากข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างที่สวนทางกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความเครียดสะสม ปัญหาสุขภาพ หมดไฟในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ยิ่งไปกว่านั้น ปัจจัยภายนอก เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การว่างงาน รายได้ครัวเรือนที่ลดลง และภาระหนี้สินที่เพิ่มสูง ล้วนส่งผลให้ระดับความเครียดของวัยทำงานรุนแรงยิ่งขึ้น (จิรัชญา เชียงกุล และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับ Njonnou, S. R. S. et al. ได้ศึกษาความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีภาระงานธุรการ มีความชุกของภาวะหมดไฟอยู่ที่ร้อยละ 59.60 และมีความตึงเครียดในงานร้อยละ 32.80 (Njonnou, S. R. S. et al., 2025) ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายผ่านโมเดลความต้องการ การควบคุม การสนับสนุน (Demand-Control-Support Model) ของ Karasek, R. & Theorell, T. ที่ระบุว่า เมื่อบุคคลต้อง



รับมือกับงานที่มีความต้องการสูง แต่ขาดอำนาจในการควบคุมและไม่ได้รับแรงสนับสนุนอย่างเพียงพอ ย่อมนำไปสู่ความเครียดและสุขภาพที่ถดถอย เหตุนี้การยกระดับสุขภาพของบุคลากรจึงเป็นภารกิจที่องค์กรไม่อาจมองข้ามได้ (Karasek, R. & Theorell, T., 1990)

เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ พบว่า บุคลากรกลุ่มนี้แบกรับความรับผิดชอบและภาระงานที่ซับซ้อน เนื่องจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นคณะที่ผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู และสาขาทางการศึกษาจำนวนมาก มีหลักสูตรหลากหลาย และมีจำนวนนิสิตนักศึกษาติดอันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัย ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนจึงครอบคลุมตั้งแต่งานธุรการ การเงินและพัสดุ นโยบายและแผน วิจัยและบริการวิชาการ กิจกรรมนิสิต ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ Demerouti, E. & Bakker, A. B. อธิบายปรากฏการณ์นี้ผ่านโมเดลทรัพยากรงานและความต้องการงาน (Job Demands-Resources Model) ว่าเมื่อความต้องการงานเกินกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ การสูญเสียแรงจูงใจ และสุขภาพที่ถดถอย (Demerouti, E. & Bakker, A. B., 2011) ขณะเดียวกันบุคลากรกลุ่มนี้ยังต้องดำรงมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนพันธกิจในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรกลุ่มนี้จึงควรเริ่มจากการทำความเข้าใจองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะ ตามทฤษฎีระบบนิเวศ (Ecological Systems Theory) ของ Bronfenbrenner, U. ที่เห็นว่า พฤติกรรมและการพัฒนาการของบุคคลเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของระบบที่แวดล้อมตัวบุคคล โดยองค์ประกอบสุขภาพแบบองค์รวมในการศึกษานี้ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพทางกาย (Physical Wellbeing) สุขภาพทางจิต (Mental Wellbeing) สุขภาพทางสังคม (Social Wellbeing) และสุขภาพทางปัญญา (Intellectual Wellbeing) (Bronfenbrenner, U., 1979) และแนวคิดของ Harter, J. K. et al. ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ครอบคลุมมิติทางอารมณ์ ร่างกาย และปัญญา (Harter, J. K. et al., 2002)

ผู้วิจัยพบช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญ คือ แม้มีงานวิจัยศึกษาสุขภาพของบุคลากรในองค์กรประเภทต่าง ๆ แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยตรง ส่งผลให้องค์ความรู้สำหรับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกลุ่มนี้ยังขาดความครอบคลุม รวมทั้งองค์ประกอบของสุขภาพแบบองค์รวมที่มีความตรงเพื่อใช้ในการประเมินและติดตามผลอย่างเป็นระบบจึงมีความจำเป็น ขณะเดียวกันแนวทางการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมควรอาศัยหลักการออกแบบงานเชิงบวก ตามแนวคิดของ Bakker, A. B. & Demerouti, E. ที่เน้นการเพิ่มทรัพยากรงานและลดความต้องการงานที่ไม่จำเป็น โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2017) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในบทบาทของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาจึงดำเนินการศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน นำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน การลดความเครียดและอัตราการลาออก ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของนิยามตัวแปรและข้อคำถามของสุขภาวะแบบองค์รวม จำนวน 5 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาหรือเป็นอาจารย์ในสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คน
2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน
3. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษาหรือวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 270 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างจากแนวคิดของ Soper, D. S. เพื่อคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลการวัด กำหนดให้ค่าขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง (Anticipated effect size) เท่ากับ 0.3 ค่าอำนาจการทดสอบ (Desired statistical power level) เท่ากับ 0.8 ค่าระดับความน่าจะเป็น (Probability level) เท่ากับ .05 โมเดลการวัดประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ 30 ตัวแปร เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้เท่ากับ 200 คน เพื่อเพิ่มความแกร่งของผลการวิเคราะห์ (Robustness test) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกประมาณ 30 - 40% เก็บตัวอย่างได้จริง 270 คน (Soper, D. S., 2026) มีรายละเอียดของขั้นตอนการสุ่ม ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค โดยผู้วิจัยทำการสุ่มมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวนภูมิภาคละ 1 แห่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก รวมทั้งสิ้น 6 มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มบุคลากรสายสนับสนุนจาก 6 มหาวิทยาลัยละ 45 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมทั้งสิ้น 270 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะแบบองค์รวม (American College of Sports Medicine, 2025); (กาญจน์สุนภัส บาลทิพย์ และคณะ, 2559); (สมศรี เรืองแก้ว และคณะ, 2562) เพื่อมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวม ซึ่งได้ทั้งหมด 4 ด้าน

2. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบ นิยามขององค์ประกอบไปสร้างเป็นข้อคำถาม เพื่อสร้างเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ฉบับร่าง และสร้างแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามของตัวแปร เพื่อใช้สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)



3. จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบประเมินความสอดคล้องและเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมฉบับร่าง ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ทำการประเมินหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Item-level Content Validity Index: I-CVI) และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-level Content Validity Index: S-CVI) ซึ่งได้ I-CVI ตั้งแต่ 0.800 - 1.000 และ S-CVI เท่ากับ 0.993

4. ผู้วิจัยปรับแก้เครื่องมือวัดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน และนำเครื่องมือวัดที่ปรับแก้แล้วไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 270 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.666 - 0.821 และมีความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบ เท่ากับ 0.914, 0.925, 0.940, และ 0.903 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความสอดคล้องด้วยตนเองต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) ใช้เวลา 1 สัปดาห์

2. ผู้วิจัยนำร่างเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมมาสร้างเป็นแบบประเมินออนไลน์จาก Google forms และส่งลิงค์ของร่างเครื่องมือวัดไปทาง Email, Line, Facebook และ QR Code ไปยังผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย จากมหาวิทยาลัยใน 6 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 270 คน ที่เป็นตัวอย่างวิจัย ใช้เวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวัด โดยใช้ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Item-level Content Validity Index: I-CVI) พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 0.78 และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-level Content Validity Index: S-CVI) พิจารณาจากค่าเฉลี่ยทั้งฉบับมากกว่า 0.90

2. การวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก โดยใช้สูตร Item total correlation โดยพิจารณาจากอำนาจจำแนกที่มีค่าเป็นบวกและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) (Steiger, J. H., 2007); (Kelloway, E. K., 2015)

4. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวัด ใช้การวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม จำนวน 5 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน

2. ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม เพื่อนำมาร่างแบบข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่มีประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม

2. ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (Item-level Content Validity Index: I-CVI) และดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale-level Content Validity Index: S-CVI) มีค่า I-CVI ตั้งแต่ 0.800 - 1.000 และ S-CVI เท่ากับ 0.975 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างฉบับจริง ที่มีองค์ประกอบครอบคลุมสุขภาวะแบบองค์รวมแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ชื่อมหาวิทยาลัย วันและเวลาในการสัมภาษณ์และตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนัดหมายการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยส่งโครงร่างงานวิจัยฉบับย่อ และแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนเข้าสัมภาษณ์

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ใช้เวลา 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing: PW) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) 2) สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing: MW) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing: SW) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) และ 4) สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing: IW) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดสุขภาวะแบบองค์รวมไปเก็บข้อมูลกับ 270 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวม

ตัวแปร	β	SE	z	R ²
สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing: PW)	0.990	0.005	199.274	0.981
ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำวันได้ตลอดช่วงเวลาทำงาน...(PW1)	0.786	0.024	32.236	0.618
ท่านสามารถรองรับภาระงานในช่วงที่มีปริมาณงานสูงของคณะได้...(PW2)	0.716	0.031	23.407	0.512
ท่านรับประทานอาหารครบ 3 มื้อที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบ 5 หมู่...(PW3)	0.824	0.021	39.980	0.680



ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมฯ (ต่อ)

ตัวแปร	β	SE	z	R ²
ท่านนอนหลับในแต่ละคืนเป็นระยะเวลาที่เพียงพอ (6 - 8 ชั่วโมงต่อคืน)...(PW4)	0.847	0.019	45.559	0.717
ท่านมีช่วงพักระหว่างการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ...(PW5)	0.848	0.018	47.467	0.719
เมื่อท่านมีปัญหาสุขภาพหรือโรคประจำตัว ท่านได้รับการดูแลรักษา...(PW6)	0.769	0.026	29.457	0.591
ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 2 - 3 ครั้งต่อสัปดาห์...(PW7)	0.740	0.029	25.915	0.548
สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing: MW)	0.975	0.003	331.700	0.950
ท่านสามารถจัดการกับงานเร่งด่วนที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้อคติการณไว้วางใจได้...(MW1)	0.829	0.019	44.598	0.688
ท่านสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการ เช่น อาจารย์ นิสิต/นักศึกษา...(MW2)	0.815	0.022	37.313	0.664
ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน โดยไม่ปล่อยให้สะสม...(MW3)	0.827	0.021	39.896	0.684
เมื่อท่านเผชิญภาวะเครียดเกินกว่าระดับที่ท่านจัดการได้ ท่านพร้อมที่จะ...(MW4)	0.779	0.025	31.291	0.606
ท่านมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น การพูดคุย...(MW5)	0.817	0.022	37.312	0.667
ท่านสามารถแบ่งแยกขอบเขตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้...(MW6)	0.818	0.021	38.393	0.669
ท่านรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้...(MW7)	0.838	0.020	42.576	0.702
สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing: SW)	0.963	0.004	240.035	0.927
ท่านสามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน...(SW1)	0.860	0.015	56.176	0.740
ท่านสามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนิสิต/นักศึกษาของคณะ...(SW2)	0.823	0.021	39.864	0.677
ท่านสามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ติดต่อประสานงาน...(SW3)	0.805	0.022	35.842	0.649
ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและสร้างสรรค์ผ่านการสนทนา...(SW4)	0.814	0.021	38.591	0.663
ท่านสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและสร้างสรรค์ผ่านการติดต่อ...(SW5)	0.748	0.028	26.447	0.560
ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานประจำได้อย่างราบรื่น...(SW6)	0.717	0.030	23.523	0.515
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างเหมาะสม เช่น การประชุม...(SW7)	0.875	0.016	53.061	0.766
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้...(SW8)	0.828	0.020	41.165	0.686
ท่านสามารถจัดการความขัดแย้งหรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน...(SW9)	0.775	0.025	31.411	0.600
ท่านสามารถให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานได้ เมื่อพวกเขา...(SW10)	0.813	0.022	37.010	0.661
สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing: IW)	0.999	0.004	249.999	0.999
ท่านมีความสนใจและเปิดรับต่อการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่...(IW1)	0.838	0.019	44.003	0.702
ท่านพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา...(IW2)	0.783	0.025	31.754	0.614
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้...(IW3)	0.821	0.020	40.722	0.674
ท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิด โดยพร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน...(IW4)	0.709	0.030	23.814	0.503
ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ โดยจัดลำดับ...(IW5)	0.841	0.019	44.512	0.707
ท่านสามารถตัดสินใจในประเด็นที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตนได้...(IW6)	0.811	0.022	37.287	0.658
χ^2 (313, n = 270) = 564.047, χ^2/df = 1.802, p = .000, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046				

จากตารางที่ 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 (313, n = 270) = 564.047, χ^2/df = 1.802, p = .000, CFI = .969, TLI = .957, RMSEA = .055, SRMR = .046) พิจารณาจากค่า χ^2/df มีค่าไม่เกิน 2 (χ^2/df = 1.802) ค่า CFI, TLI มีค่ามากกว่า .950 (CFI = .969, TLI = .957) ค่า RMSEA, SRMR มีค่าน้อยกว่า .080 (RMSEA = .055, SRMR = .046) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .709 - .875 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งนี้ สัดส่วนความแปรปรวนที่ร่วมกันอธิบายด้วยองค์ประกอบแต่ละตัว มีค่าร้อยละ 50.300 - 76.600

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

ผู้วิจัยสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing)

การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) เพื่อป้องกันการเกิดกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) จัดให้มีพื้นที่สำหรับยืดเหยียดร่างกายและผ่อนคลายอิริยาบถ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาพักระหว่างวันอย่างเหมาะสม

การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านการออกกำลังกาย เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในคณะ 2) ด้านโภชนาการ เช่น การจัดเมนูอาหารเพื่อสุขภาพในการประชุมและกิจกรรมของคณะ 3) ด้านการตรวจสุขภาพ เช่น การจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านการพักผ่อน เช่น การอบรมให้ความรู้ด้านสุขอนามัยการนอนหลับและเทคนิคการผ่อนคลาย

ด้านที่ 2 สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกผ่านการสื่อสารแบบเปิด เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและขอความช่วยเหลือได้โดยไม่ถูกตัดสิน ควบคู่กับการยอมรับและชื่นชมคุณค่าของผลงานบุคลากรอย่างจริงใจ ตลอดจนมีแนวทางจัดการกับพฤติกรรมเชิงลบในที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

การจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมการจัดการความเครียด การฝึกเจริญสติ และการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

ด้านที่ 3 สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing)

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้คุณค่าของทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย การจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ และการเคารพในความหลากหลาย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้ปรับตัวและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing)

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรจัดอบรมทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน เช่น ทักษะดิจิทัล การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรภายนอก



การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหาร คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรในขอบเขตที่เหมาะสม พร้อมจัดทำคู่มือ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานและฐานความรู้ขององค์กรให้ทันสมัย นอกจากนี้ ควรเชื่อมโยง การพัฒนาตนเองของบุคลากรเข้ากับเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินผลและ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยที่น่าสนใจ 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing: PW) 2) สุขภาวะทางจิต (Mental Wellbeing: MW) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing: SW) และ 4) สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Wellbeing: IW) สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี ได้นำเสนอกรอบ “สุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะ $4 \times 4 = 16$ ” ที่ระบุใจความสำคัญว่า สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา (ประเวศ วะสี, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในองค์กรที่มีพันธกิจด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการผลิตพัฒนาครู ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระบบนิเวศที่ให้คุณค่าสูงต่อกระบวนการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และจริยธรรมทางวิชาชีพ การที่โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมกำหนดให้ สุขภาวะทางปัญญา เป็นองค์ประกอบหลักหนึ่งในสี่ จึงสะท้อนข้อเสนอของ ประเวศ วะสี ที่ระบุว่า ปัญญาเป็นศูนย์กลางและเป็นปัจจัยเชื่อมโยงสุขภาวะทางกาย ทางจิต และทางสังคมเข้าด้วยกัน หากปราศจากปัญญาแล้วสุขภาวะในมิติอื่นจะไม่อาจดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ (ประเวศ วะสี, 2551) มุมมองนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับบริบทการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องเผชิญกับภาระงานเชิงบริการ การประสานงานกับคณาจารย์และนักศึกษา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายการศึกษา และความกดดันจากการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัญญาในความหมายของการรู้เท่าทันตนเองและสถานการณ์ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรอย่างมีความสุข อันเป็นรากฐานที่ทำให้สุขภาวะอีก 3 มิติ ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดกระบวนการดังกล่าวเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการพิสูจน์ยืนยันองค์ประกอบของทักษะหรือคุณลักษณะที่ใช้ในการวัดและประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 8 แนวทาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางกายของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิด WHO Healthy Workplace Framework ของ Burton, J. ที่ระบุว่า การสร้างสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรต้อง

อาศัยสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ (Physical Work Environment) และทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคล (Personal Health Resources) ที่บูรณาการร่วมกัน (Burton, J., 2010) กล่าวคือ การออกแบบสภาพแวดล้อมตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) เป็นมาตรการเชิงป้องกันที่ลดความเสี่ยงต่อกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมของบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่ต้องปฏิบัติงานด้านเอกสารและใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Waongenngarm, P. et al. ที่พบว่า การจัดให้มีช่วงพักเคลื่อนไหวร่างกายและการเปลี่ยนอิริยาบถ ซึ่งช่วยลดอุบัติเหตุปวดคอและหลังส่วนล่างในกลุ่มเสี่ยงสูงได้ (Waongenngarm, P. et al., 2021) ในขณะที่แนวทางที่ 2 การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ ยังสะท้อนแนวคิดสุขภาวะแบบองค์รวมที่บูรณาการการออกกำลังกาย โภชนาการ การตรวจสุขภาพ และการพักผ่อน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดในเรื่อง ความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ของ Edmondson, A. ที่อธิบายว่า ทีมงานจะเกิดการเรียนรู้และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เมื่อสมาชิกมีความเชื่อร่วมกันว่า สามารถแสดงความคิดเห็น ยอมรับข้อผิดพลาด และขอความช่วยเหลือได้โดยไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ (Edmondson, A., 1999) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ จึงเป็นรากฐานสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีอยู่ในสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและอาจถึงขั้นจะสะท้อนปัญหาในการทำงาน แนวทางที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยของ Vonderlin, R. et al. ที่พบว่า โปรแกรมฐานสติ (Mindfulness-Based Programs) ช่วยลดความเครียด ภาวะหมดไฟ และเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ จึงเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์และความยืดหยุ่นทางใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม (Vonderlin, R. et al., 2020)

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (The Need to Belong) ของ Baumeister, R. F., & Leary, M. R. ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมั่นคง เป็นแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ และการขาดสัมพันธ์ภาพย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ (Baumeister, R. F. & Leary, M. R., 1995) แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงตอบสนองความต้องการพื้นฐานนี้โดยตรง ทั้งนี้ เพราะบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มักถูกมองข้ามคุณค่าเมื่อเทียบกับสายวิชาการ ทำให้คุณค่าและบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนถูกบดบังอยู่ภายใต้ภาพลักษณ์ของสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ Szekeres, J. ที่เรียกบุคลากรกลุ่มนี้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานที่มองไม่เห็น” (The invisible workers) (Szekeres, J., 2004) ซึ่งแม้จะมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของกำลังคนในมหาวิทยาลัย แต่กลับได้รับการยอมรับน้อยกว่าและรู้สึกคับข้องใจในความสัมพันธ์กับสายวิชาการและสถาบันอุดมศึกษา ในบริบทของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น งานสนับสนุนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู งานธุรการงานทะเบียน และงานบริการนิสิต ล้วนเป็นกลไกเบื้องหลังที่ขับเคลื่อนพันธกิจของคณะให้สำเร็จ แต่ความสำเร็จดังกล่าวมักถูกยกเครดิตให้แก่อาจารย์ผู้สอนเป็นหลัก เมื่อความทุ่มเทไม่ถูกมองเห็นหรือชื่นชมอย่างเป็นธรรมชาติ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมถูกบั่นทอน การที่ผู้บริหารให้คุณค่าแก่ทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม จึงเป็นการแก้ไขความเหลื่อมล้ำในสถานการณ์นี้โดยตรง และเป็นเงื่อนไขจำเป็นต่อการเสริมสร้างสุขภาวะทางสังคมของบุคลากรเป็นอย่างยั่งยืน และแนวทางที่ 2 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและระบบพี่เลี้ยง สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยของ Allen, T. D. et al. ที่อธิบายว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ

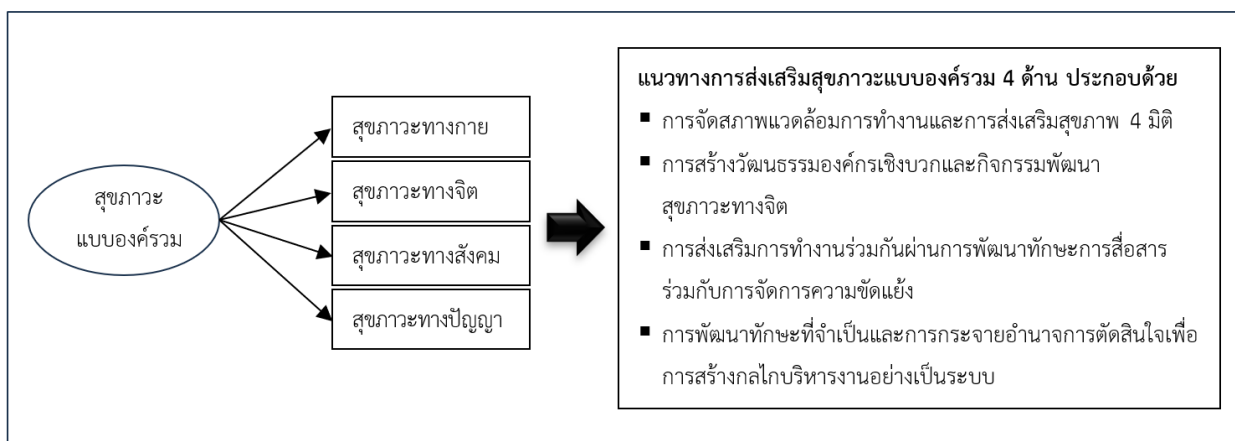


ในงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้รับการดูแล จึงถือเป็นกลไกที่ช่วยให้บุคลากรใหม่ปรับตัวและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานได้ (Allen, T. D. et al., 2004)

แนวทางการส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge, P. ที่เสนอว่า องค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกได้พัฒนาความรู้แห่งตน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วม (Senge, P., 1990) การจัดอบรมทักษะดิจิทัล การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ และการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และ 2) การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองเข้ากับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ของ Spreitzer, G. M. ที่ชี้ให้เห็นว่า การทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความหมายในงาน ความสามารถ การกำหนดตนเอง และการมีอิทธิพลต่อผลงาน จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน (Spreitzer, G. M., 1995)

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้สำคัญ คือ โมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญา รวม 30 ตัวบ่งชี้ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองยืนยันว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวบ่งชี้ทุกข้อมีความตรงเชิงโครงสร้าง จึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประเมินสุขภาวะของบุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้อย่างน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ องค์ความรู้เชิงปฏิบัติในรูปแบบของแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์ การจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ การจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และการสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ความรู้ทั้งสองส่วนนี้สามารถใช้เป็นฐานสำหรับผู้บริหารในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถวางแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างเป็นระบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

สรุปและข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย 2) สุขภาวะทางจิต 3) สุขภาวะทางสังคม และ 4) สุขภาวะทางปัญญา ซึ่งโมเดลการวัดสุขภาวะแบบองค์รวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานตามหลักการยศาสตร์และการทำแผนส่งเสริมสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ ผ่านการจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางจิต 3) การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผ่านการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ และ 4) การพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อสร้างกลไกบริหารงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ได้จากการสังเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถนำไปใช้ในการประเมินบุคลากรสายสนับสนุนได้ โดยผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปใช้ในการวางแผน เพื่อส่งเสริม สุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนครอบคลุมในทุกมิติ และ 2) ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรนำแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมทั้ง 4 ด้าน ไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวทางดังกล่าวเข้ากับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ รวมถึงมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และประเมินประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าวต่อระดับสุขภาวะของบุคลากร และ 2) ควรมีการทำวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของระดับสุขภาวะแบบองค์รวมของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาที่กำหนด และศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจพลวัตของสุขภาวะบุคลากร และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงนโยบายและแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (EDU2568-T17) และผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (COA No. 031/2026)

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์สุนัทธ์ บาลทิพย์ และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการใช้แนวคิดเป้าหมายในชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของวัยรุ่นไทย. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 36(3), 111-130.
- จิรัชญา เชียงกุล และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 9(2), 21-39.



- ประเวศ วะสี. (2551). สุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะ $4 \times 4 = 16$. เรียกใช้เมื่อ 25 พฤษภาคม 2569 จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5694>
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศรี เรืองแก้ว และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารสมาคมนักวิจัย, 25(1), 23-35.
- Allen, T. D. et al. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- American College of Sports Medicine. (2025). ACSM's guidelines for exercise testing and prescription. (12th ed.). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burton, J. (2010). WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. Geneva: Switzerland: World Health Organization.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Harter, J. K. et al. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E. K. (2015). *Using Mplus for structural equation modeling: A researcher's guide*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Njonnou, S. R. S. et al. (2025). Prevalence and determinants of burnout among staff of the university of Dschang: A cross-sectional study in a Sub-Saharan university. *BMC Public Health*, 25. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-24559-2>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency.

- Soper, D. S. (2026). A-priori Sample Size for Structural Equation Models. Retrieved February 2, 2026, from <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898.
- Szekeres, J. (2004). The invisible workers. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(1), 7-22.
- Vonderlin, R. et al. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598.
- Waongenngarm, P. et al. (2021). Effects of an active break and postural shift intervention on preventing neck and low-back pain among high-risk office workers: A 3-arm cluster-randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(4), 306-317.